

adeiladu am y dyfodol



Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad



1. Datganiad Polisi

- 1.1 Mae'r Cwmni yn gyflogwr cyfle cyfartal ac mae wedi ymrwymo'n llwyr i bolisi o drin ei holl weithwyr ac ymgeiswyr am swyddi yn gyfartal.
- 1.2 Bydd y Cwmni yn cymryd pob cam rhesymol i gyflogi, hyfforddi a dyrchafu gweithwyr ar sail eu profiad, galluoedd a chymwysterau heb ystyried oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Bydd y Cwmni hefyd yn cymryd pob cam rhesymol i ddarparu amgylchedd gwaith lle caiff yr holl weithwyr eu trin â pharch ac urddas ac sy'n rhydd o aflonyddu ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil y gweithiwr, crefydd neu gredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Ni fydd y Cwmni yn goddef unrhyw fath o aflonyddu, boed gan weithwyr cyflogedig neu drydydd parti allanol sy'n gwneud busnes gyda'r Cwmni.
- 1.3 Mae gan weithwyr ddyletswydd i gydweithio â'r Cwmni i sicrhau bod y polisi hwn yn effeithiol o ran sicrhau cyfle cyfartal ac atal gwahaniaethu, aflonyddu neu fwlio. Cymerir camau o dan weithdrefn ddisgyblu'r Cwmni yn erbyn unrhyw weithiwr y canfyddir ei fod wedi cyflawni gweithred o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu fygwth amhriodol neu anghyfreithlon. Bydd achosion difrifol o dorri'r datganiad cyfle cyfartal ac urddas yn y gwaith hwn yn cael eu trin fel camymddwyn difrifol posibl a gallent wneud y gweithiwr yn agored i ddiswyddiad diannod. Dylai gweithwyr hefyd gofio y gallant gael eu dal yn atebol yn bersonol am unrhyw weithred o wahaniaethu anghyfreithlon. Gall gweithwyr sy'n cyflawni gweithredoedd difrifol o aflonyddu hefyd fod yn euog o drosedd.
- 1.4 Ceisiwn ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a hyrwyddo cyfle cyfartal, meithrin cysylltiadau da, mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth. Ein nod yw sicrhau triniaeth deg i bawb trwy gydnabod gwahanol anghenion, sefyllfaoedd a nodau pobl a chael gwared ar y rhwystrau sy'n cyfyngu ar yr hyn y gall pobl ei wneud a bod. Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal, gwerthfawrogi amrywiaeth a mynd i'r afael ag eithrio cymdeithasol. Rydym am wneud yn siŵr bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth wraidd popeth a wawn. Rydym yn cyflawni hyn trwy asesu effaith ein gwasanaethau ar ein staff a'n cwsmeriaid, trwy eu cynnwys yn ein penderfyniadau a sicrhau nad yw ein polisiâu yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grwpiau yn ein cymunedau na'n gweithlu. Rydym yn ymdrechu i sicrhau bod y cwmni yn wirioneddol gynhwysol.
- 1.5 Dylech dynnu sylw eich rheolwr llinell at weithredoedd neu arferion gwahaniaethol a amheuir neu achosion o aflonyddu a amheuir. Rhaid i chi beidio ag erlid na dial yn erbyn cyflogai sydd wedi gwneud honiadau neu gwynion o wahaniaethu neu aflonyddu neu sydd wedi darparu gwybodaeth am wahaniaethu neu aflonyddu o'r fath. Bydd ymddygiad o'r fath yn cael ei drin fel camymddwyn difrifol posibl yn unol â gweithdrefn ddisgyblu'r Cwmni.

2. Deall ac Osgoi Gwahaniaethu

Mae'r cwmni eisiau amgylchedd lle mae'r holl gydweithwyr, ymgeiswyr am swyddi, cyflenwyr, contractwyr, cwsmeriaid a chleientiaid yn teimlo'n ddiogel, yn gyfforddus, yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Mae gan bawb ran i'w chwarae i wireddu hyn ac er lles pawb, ni fyddwn yn goddef unrhyw ymddygiad sy'n gyfystyr â gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth neu sy'n bygwth neu'n bychanu eraill. Mae hyn yn cynnwys eithrio ond nid yw'n gyfyngedig i hynny; brawychu; defnyddio geiriau neu weithredoedd sarhaus; cyswllt corfforol amhriodol neu ddigroeso; clecs, jôcs neu sylwadau amhriodol boed yn ysgrifenedig neu ar lafar ac yn fwlio.

Mathau o Wahaniaethu

Gwahaniaethu uniongyrchol - lle mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill oherwydd nodwedd warchoddedig.

- ▶ Gwahaniaethu anuniongyrchol- lle na ellir cymhwyso na chyfiawnhau rheol neu drefniant I bawb ond sy'n rhoi y rheiny â nodwedd warchoddedig o dan anfantais annheg.
- ▶ Gwahaniaethu trwy gysylltiad - lle mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei fod yn cysylltu neu'n gysylltiedig â rhywun sy'n meddu ar nodwedd warchoddedig
- ▶ Aflonyddu - ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig sy'n torri urddas rhywun neu'n creu amgylchedd sarhaus ar ei gyfer

Cysyniad cysylltiedig pwysig yw "erledigaeth" lle mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol neu'n cael ei gosbi neu ei fygwth â chosb am gwyno am wahaniaethu neu gefnogi rhywun arall sydd wedi cwyno am wahaniaethu.

Rydym yn trin pob achos o wahaniaethu, gan gynnwys erledigaeth at y dibenion hyn, o ddifrif. Os bydd unrhyw aelod o staff yn ymddwyn mewn modd gwahaniaethol tuag at gydweithiwr, ymgeisydd am swydd, contractwr, cyflenwr, cwsmer neu gleient bydd hyn yn arwain at gamau disgyblu.

Rydym yn annog pawb i hysbysu Andrea Gravell, Cyfarwyddwr Adnoddau, am unrhyw ddigwyddiad o wahaniaethu gwirioneddol neu a amheuir. Bydd pob pryder yn cael ei gymryd o ddifrif ac yn cael ei ymchwilio'n brydlon.

3. Recriwtio, Hysbysebu a Dethol

- 3.1 Bydd y broses recriwtio yn cael ei chynnal mewn modd a fydd yn arwain at ddewis y person mwyaf addas ar gyfer y swydd o ran profiad, galluedd a chymwysterau perthnasol. Mae'r Cwmni wedi ymrwmo i gymhwyso ei ddatganiad polisi cyfle cyfartal ar bob cam o'r broses recriwtio a dethol.
- 3.2 Bydd hysbysebion yn annog ceisiadau gan bawb sydd â chymwysterau a phrofiad addas. Wrth hysbysebu swyddi gwag, er mwyn denu ceisiadau o bob rhan o'r gymuned, bydd y Cwmni, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol yn:
 - ▶ Sicrh nad yw hysbysebion wedi'u cyfyngu i'r cyhoeddiadau hynny a fyddai'n eithrio neu'n lleihau'n anghymesur nifer yr ymgeiswyr o ran oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a sifil penodol. partneriaeth, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.
 - ▶ Osgoi rhagnodi unrhyw ofynion diangen a fyddai'n eithrio cyfran uwch o oedran penodol, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.
 - ▶ Lle gellir llenwi swyddi gwag trwy ddyrchafiad neu drosglwyddiad, byddant yn cael eu cyhoeddi i bob cyflogai cymwys yn y fath fodd fel nad ydynt yn cyfyngu ar geisiadau gan weithwyr o unrhyw oedran penodol, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.
- 3.3 Bydd y broses ddethol yn cael ei chynnal yn gyson ar gyfer pob swydd ar bob lefel. Bydd pob cais yn cael ei brosesu yn yr un modd. Bydd y staff sy'n gyfrifol am lunio rhestr fer, cyfweld a dewis ymgeiswyr yn cael eu hysbysu'n glir o'r meini prawf dethol a'r angen i'w cymhwyso'n gyson. Bydd manylebau person a disgrifiadau swydd yn cael eu cyfyngu i'r gofynion hynny sy'n angenrheidiol i gyflawni'r swydd yn effeithiol. Lle bynnag y bo modd, bydd pob ymgeisydd yn cael ei gyfweld gan o leiaf ddau gyfwelydd a bydd pob cwestiwn a ofynnir i'r ymgeiswyr yn ymwneud â gofynion y swydd. Bydd y dewis o staff newydd yn seiliedig ar ofynion y swydd ac addasrwydd a gallu'r unigolyn i wneud, neu hyfforddi ar gyfer y swydd dan sylw

3.4 Gydag ymgeiswyr anabl am swyddi, bydd y Cwmni yn ystyried ei ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i ddarpariaethau, meini prawf ac arferion gwaith neu leoliad gwaith er mwyn sicrhau nad yw'r person anabl dan anfantais sylweddol o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl.

3.4 Os oes angen asesu a fydd amgylchiadau personol yn effeithio ar berfformiad y swydd (er enghraifft, os yw'r swydd yn cynnwys oriau anghymdeithasol neu deithio helaeth), bydd hyn yn cael ei drafod yn wrthrychol, heb gwestiynau manwl yn seiliedig ar ragdybiaethau am oedran, anabledd, rhyw. ailbennu, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

4. Hyfforddiant a Dyrchafiad

4.1 Bydd y Cwmni yn hyfforddi pob rheolwr llinell ym mhollis'r Cwmni ar gyfle cyfartal ac i'w helpu i adnabod gweithredoedd neu arferion gwahaniaethol neu weithredoedd o aflonyddu neu fwlio. Bydd rheolwyr llinell yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal yn weithredol o fewn yr adrannau y maent yn gyfrifol amdanynt.

4.2 Bydd y Cwmni hefyd yn darparu hyfforddiant i bob gweithiwr i'w helpu i ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau mewn perthynas ag urddas yn y gwaith a'r hyn y gallant ei wneud i greu amgylchedd gwaith sy'n rhydd o fwlio ac aflonyddu.

4.3 Lle mae system hyrwyddo ar waith, ni fydd yn wahaniaethol a bydd yn cael ei gwirio o bryd i'w gilydd i asesu sut mae'n gweithio'n ymarferol. Pan ymddengys bod grŵp o weithwyr oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol yn cael eu heithrio rhag mynediad i ddyrchafiad, trosglwyddiad a hyfforddiant ac i fuddion eraill caiff y system dyrchafu ei adolygu i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon.

5. Telerau Cyflogaeth, Budd-daliadau, Cyfleusterau a Gwasanaethau

5.1 Bydd yr holl delerau cyflogaeth, buddion, cyfleusterau a gwasanaeth yn cael eu hadolygu o bryd i'w gilydd, er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

6. Cyflog cyfartal

Mae'r Cwmni wedi ymrwymo i gyflog cyfartal mewn cyflogaeth. Mae'n credu y dylai ei weithwyr gwrywaidd a benywaidd dderbyn cyflog cyfartal am waith tebyg, gwaith sy'n cael ei ystyried yn gyfwerth neu waith o werth cyfartal. Er mwyn cyflawni hyn, bydd y Cwmni yn ymdrechu i gynnal system gyflog sy'n dryloyw, yn rhydd o ragfarn ac yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol.

7. Bwlio ac Aflonyddu

7.1 Mae bwlio yn ymddygiad sarhaus neu fygythiol neu'n gamdrin neu'n gamddefnydd o bŵer sy'n tansellio neu'n bychanu cyflogai.

7.2 Mae aflonyddu yn digwydd pan fo person, ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol gweithiwr yn ymddwyn yn ddigroeso:

- ▶ sydd â'r diben o darfu ar urddas y gweithiwr yn y gwaith, neu o greu amgylchedd gwaith bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus ar gyfer y gweithiwr; neu

- ▶ yn cael ei ystyried yn rhesymol gan y gweithiwr fel un sy'n mynd yn groes i'w hurddas yn y gwaith, neu o greu amgylchedd gwaith bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r cyflogai, hyd yn oed os nad oedd yr effaith hwn wedi'i bwriadu gan y person sy'n gyfrifol am yr ymddygiad.

7.3 Gall ymddygiad fod yn un sy'n aflonyddu p'un a oedd y person yn bwriadu troseddu ai

peidio. Gall rhywbeth a fwriedir fel 'jôc' neu fel 'cellwair yn y swyddfa' dramgwyddo person arall. Mae hyn oherwydd

bod gwahanol weithwyr yn gweld gwahanol lefelau o ymddygiad yn dderbyniol ac mae gan bawb yr hawl i benderfynu drostynt eu hunain pa ymddygiad sy'n dderbyniol iddynt.

- 7.4 Bydd ymddygiad y byddai person rhesymol yn sylweddoli y byddai'n debygol o dramgwyddo cyflogai bob amser yn gyfystyr ag aflonyddu heb fod angen i'r cyflogai orfod ei gwneud yn glir bod ymddygiad o'r fath yn annerbyniol, er enghraifft, cyffwrdd â rhywun mewn ffordd rywiol. Gyda mathau eraill o ymddygiad, efallai na fydd bob amser yn glir ymlaen llaw y bydd yn tramgwyddo gweithiwr penodol, er enghraifft, tynnu coes yn y swyddfa a jôcs. Yn yr achosion hyn, bydd yr ymddygiad yn gyfystyr ag aflonyddu os bydd yr ymddygiad yn parhau ar ôl i'r cyflogai ei wneud yn glir, trwy eiriau neu ymddygiad, bod ymddygiad o'r fath yn annerbyniol iddo ef neu hi. Gall un digwyddiad fod yn aflonyddu os yw'n ddigon difrifol.
- 7.5 Mae aflonyddu hefyd yn digwydd, ar y sail bod y gweithiwr yn gwrthod neu'n cyflwyno ymddygiad digroeso o'r math a nodir uchod, mae person yn trin y gweithiwr yn llai ffafriol nag y byddai'n ei drin pe na bai wedi gwrthod, neu wedi ildio l'r ymddygiad nas dymunir.

Enghreifftiau

Gall bwlio ac aflonyddu fod yn eiriol, yn ddieiriau, yn ysgrifenedig neu'n gorfforol. Mae enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig l'r canlynol:

- ▶ datblygiadau rhywiol digroeso, ceisiadau am ffafrau rhywiol, ymddygiad arall o natur rywiol.
- ▶ yn ddarostyngedig i sylwadau anwedus neu sylwadau rhywiol awgrymog neu hiliol neu ystumiau.
- ▶ y cynnig o wobrau am fynd ynghyd â datblygiadau rhywiol neu fygythiadau am wrthod datblygiadau rhywiol.
- ▶ jôcs neu luniau o natur rywiol neu hiliol.
- ▶ sylwadau diraddiol am ymddangosiad gweithiwr. cwestiynau am fywyd rhywiol person.
- ▶ defnyddio llysenwau yn ymwneud â rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd, oedran neu anabledd gweithiwr.
- ▶ pigo ar neu wawdio cyflogai.
- ▶ Ynysu cyflogai neu ei wahardd rhag gweithgareddau cymdeithasol neu faterion perthnasol yn ymwneud â gwaith.

8. Adrodd am Gwynion

- 8.1 Ymdrinnir yn ddifrifol, yn gyfrinachol ac yn gyflym â phob honiad o wahaniaethu neu aflonyddu. Ni fydd y Cwmni yn anwybyddu nac yn trin cwynion neu gwynion am wahaniaethu neu aflonyddu gan aelodau o oedran penodol, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol, yn ysgafn.
- 8.2 Gydag achosion o aflonyddu, tra bod y Cwmni yn annog gweithwyr sy'n credu eu bod yn cael eu haflynyddu i hysbysu'r troseddwr (trwy eiriau neu ymddygiad) bod ei ymddygiad yn annerbyniol, mae'r Cwmni hefyd yn cydnabod y gall gwahaniaethau pŵer a statws gwirioneddol neu ganfyddedig achosi gwahaniaethau mewn grym a statws wneud gwrthdaro o'r fath yn anymarferol.
- 8.3 Os dymunwch wneud cwyn am wahaniaethu neu aflonyddu, dylech ddilyn y camau canlynol::
- ▶ Yn gyntaf, rhowch wybod i'ch rheolwr llinell am y digwyddiad o wahaniaethu neu aflonyddu. Os nad ydych yn dymuno siarad â'ch rheolwr llinell, gallwch siarad a'r Cyfarwyddwr Adnoddau yn lle hynny
 - ▶ Dylid cyflwyno adroddiadau o'r fath yn brydlon fel y gall ymchwiliad fynd yn ei flaen a chymryd unrhyw gamau yn gyflym.

► Bydd pob honiad o wahaniaethu neu aflonyddu yn cael ei gymryd o ddirif. Bydd yr honiad yn cael ei ymchwilio'n brydlon ac, fel rhan o'r broses ymchwilio, byddwch yn cael eich cyfweld a gofynnir i chi ddarparu datganiad tyst ysgrifenedig yn nodi manylion eich cwyn. Cedwir cyfrinachedd yn ystod y broses ymchwilio i'r graddau bod hyn yn ymarferol ac yn briodol o dan yr amgylchiadau. Fodd bynnag, er mwyn ymchwilio i honiad yn effeithiol, rhaid l'r Cwmn allu pennu cwmpas yr ymchwiliad a'r unigolion y dylid eu hysbysu neu eu cyfweld am yr honiad.

► Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau byddwch yn cael gwybod yn ysgrifenedig y canlyniad a chasgliadau'r Cwmni.

► Mae'r Cwmni wedi ymrwmo i gymryd camau priodol mewn perthynas â phob cwyn o wahaniaethu neu aflonyddu a gaiff ei chadarnhau.

► Ni chewch eich cosbi am godi cwyn, hyd yn oed os na chaiff ei chadarnhau, oni bai bod eich cwyn yn anwir a heb fod yn ddiwyll.

8.4 Bydd unrhyw weithiwr y canfyddir ei fod wedi gwahaniaethu yn erbyn gweithiwr arall neu wedi aflonyddu arno yn groes i'r polisi hwn yn destun camau disgyblu o dan drefn ddisgyblu'r Cwmni. Gall ymddygiad o'r fath gael ei drin fel camymddwyn difrifol a gallai olygu bod y gweithiwr yn agored i ddiswyddiad diannod. Yn ogystal, bydd rheolwyr llinell a oedd yn gwybod bod gwahaniaethu neu aflonyddu o'r fath wedi digwydd o dan eu rheolaeth ond nad oeddent wedi cymryd unrhyw gamau i'w ddileu hefyd yn destun camau disgyblu o dan weithdrefn ddisgyblu'r Cwmni.

9. Cyfathrebu'r Polisi Hwn

9.1 Rydym wedi ymrwmo i weithrediad effeithiol y polisi hwn. Y Cyfarwyddwr Adnoddau sy'n gyfrifol am gyfathrebu'r polisi a sicrhau ei fod yn cael ei ddwyn i sylw'r holl staff a bod gan bob aelod o staff fynediad parhaus ato. Bydd aelodau newydd yn derbyn copi o'r polisi hwn a hyfforddiant perthnasol fel rhan o'u cyfnod sefydlu.

10. Monitro Cyfle Cyfartal ac Urddas yn y Gweithle

10.1 Bydd y Cwmni yn monitro effeithiau penderfyniadau dethol ac arferion a gweithdrefnau personél a chyflog yn rheolaidd er mwyn asesu a yw cyfle cyfartal ac urddas yn y gwaith yn cael eu cyflawni. Bydd hyn hefyd yn golygu ystyried unrhyw effeithiau gwahaniaethu anuniongyrchol posibl yn sgil ei arferion gwaith. Os bydd angen newidiadau, bydd y Cwmni yn eu gweithredu. Bydd y Cwmni hefyd yn gwneud addasiadau rhesymol i'w arferion gwaith safonol i oresgyn rhwystrau a achosir gan anabledd.

Andrea Gravell,
Cyfarwyddwr
Adnoddau 14 eg
Hydref, 2022

Adolygwyd a Chymeradwywyd gan Fwrdd y Cyfarwyddwyr-
Hydref 2022. I'w adolygu eto gan Fwrdd y Cyfarwyddwyr-
Hydref 2024.